

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan

Morila Buulolo¹, Reaksi Zagoto², Progresif Buulolo³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 2.894 + .933X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,248 > \text{nilai } t_{tabel} 1,701$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penilaian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan

Kata Kunci: *Kompetensi, Prestasi Kerja Pegawai*

A. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia semakin penting artinya untuk menentukan perkembangan suatu organisasi, karena organisasi tidak dapat berkembang dengan baik meski didukung oleh sumber daya fisik yang lengkap, bila tanpa sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis dan bersatu. Sumber daya manusia yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi agar sesuai dengan keinginan organisasi. Untuk meningkatkan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada kecanggihan teknologi dan suasana kerja yang kondusif, namun unsur yang terpenting adalah kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas tersebut. Tetapi faktor sumber daya manusia mempunyai kompetensi yang cukup besar dan merupakan modal terpenting serta sangat berpengaruh besar terhadap perkembangan dan keberhasilan organisasi.

Kompetensi adalah suatu kapasitas individu secara menyeluruh untuk mengerjakan berbagai pekerjaannya. Kompetensi diperlukan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa untuk menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkat

Korespondensi Penulis

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan, morilabuulolo@gmail.com

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan, rezazagoto@gmail.com

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan, gracebuulolo@gmail.com

kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang. Kompetensi menunjukkan potensi dan kemampuan orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kompetensi berhubungan erat dengan kemauan, pengetahuan, kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Untuk mencapai prestasi setinggi-tingginya seseorang harus memiliki kemampuan secara optimal.

Prestasi kerja adalah hasil dari kemampuan seseorang untuk usaha mencapai tujuan kerja yang lebih baik dan lebih berkembang ke arah tercapainya tujuan organisasi. Prestasi kerja yang tinggi dari pegawai memberi dorongan pada pengembangan kompetensi kerja sehingga pada setiap diri pegawai memiliki peranan penting untuk memberikan kontribusi pada kinerja pegawai. Prestasi kerja yang tinggi dari pegawai ditandai dengan berkembangnya kompetensi kerja. Prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh adanya kompetensi di suatu lembaga. Hal inilah yang akan membentuk sistem organisasi berjalan dengan baik. Bila sistem organisasi berjalan baik diharapkan memudahkan untuk menegakkan disiplin kerja sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis di Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan bahwa rendahnya prestasi kerja akibat dari kompetensi pegawai yang belum maksimal, hal ini didukung oleh indikator pada kompetensi yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kemampuan. Indikator tersebut telah mengobservasikan oleh penulis, dimana di Kantor Camat Lolowau masih terdapat pegawai yang tingkat pendidikannya masih sederajat, sehingga pegawai tersebut belum bisa memanggag sebuah jabatan yang perlukannya karena tingkat pendidikan merupakan salah satu persyaratan dalam organisasi untuk menempati jabatan. Masih belum dilaksanakan secara keseluruhan kepada pegawai untuk mengikuti sebuah pelatihan dalam mengembangkan potensi dalam bekerja, sehingga kurang termotivasi. Masih terdapat pegawai yang kurang berkompeten dalam menyelesaikan tugas. Karena pengalaman kerja merupakan tolak ukur dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai **“pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan.”** Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan untuk menguasai setiap pekerjaan sesuai dengan profesi dengan mewujudkan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Wibowo (2004:45) kompetensi adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Menurut Suparno (2001) kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan.

Menurut Spencer dalam Wibowo (2004:53) pengertian kompetensi “sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan kinerja yang tinggi sekali dan suatu pekerjaan atau situasi.” Menurut Anoraga (2004:12) kompetensi merupakan “suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang dikerjakan.” Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2017:126) kompetensi pada umumnya diartikan “sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan oleh penulis bahwa kompetensi merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas yang di bebaskan oleh pihak organisasi.

Konsep prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil dari kemampuan yang diperoleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Bryar dan Rue dalam Sutrisno (2011:150) prestasi kerja adalah “tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan.” Menurut Anoragan (2004:98) “prestasi kerja adalah kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier sangat tergantung pada prestasi kerja.” Kemudian menurut Hasibuan (2008:94) “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.”

Mangkunegara (2000:67) berpendapat bahwa, “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Handoko (2005:34) prestasi kerja adalah suatu unsur dalam melakukan penilaian kerja para pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan kontribusi yang diharapkan bagi pencapaian tujuan organisasi.

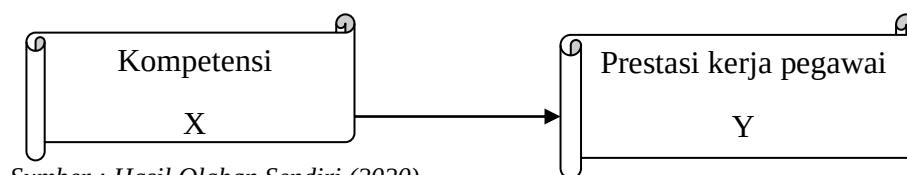
Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja

Kompetensi merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki. Menurut Wahyudi (2006) menyatakan bahwa seorang pegawai dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi standar-standar kode etik yang telah ditetapkan oleh standar ideal, standar minimum perilaku etis, interpretasi perilaku dan ketetapan etika. Kompetensi menjadi elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seorang pimpinan agar mempunyai prestasi yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Lavin (2008) menyatakan bahwa kompetensi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan apabila seorang pemimpin selalu memberikan dorongan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan organisasi, misalnya pemimpin harus memberikan peluang bagi pegawai untuk tanggung jawab dalam aktivitas organisasi yang sudah ditetapkan, pemimpin memberikan motivasi terhadap karyawan dalam mengikutsertakan pelatihan. Dalam hal ini untuk mencapai tujuan organisasi maka seorang pemimpin perlu memenuhi kebutuhan setiap pegawai.

Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber : Hasil Olahan Sendiri (2020)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yakni: diduga ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil maupun pegawai Honorer yang ada pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan sebanyak 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah

menggunakan rumus *product moment* dan Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi linier sederhana dapat dilihat di bawah ini

$$Y = 2.894 + 0.933X$$

Inteprestasikan hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0) = 2,894 menunjukkan nilai signifikan bahwa jika kompetensi = 0, maka prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan akan sebesar 2,894.
2. Koefisien regresi kompetensi (b_1) = 0,933 menunjukkan pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan, karena jika nilai kompetensi naik 1 satuan maka prestasi kerja di pengaruhi sebesar 0,933.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} kompetensi sebesar 6,248 > nilai t_{tabel} 1,701 (Lampiran 8), artinya kompetensi (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Lolowau Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan nilai R^2 sebesar .582 yang artinya variabel kompetensi mampu menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai 58,2%, sedangkan 41,8% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga juli. Diterbitkan olh PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aprilda. 2014. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi Pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal Dan Informal Regionali Medan. *Jurnal Bisnis* Vol. 3.

- Darmawan. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ekonomi*. Vol.65. No. 34.
- Fujianti. 2012. Pengaruh Kompetensi dan komitmen organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi*. Vol.6No. 4.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji
- Husna. 2007. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Skripsi Badriah Djula: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 2 No. 4.
- Sutrisno, Edi. H, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group.
- Tohardi, 2002. *Pengantar Manajemen*. Editor: Novietha I. Sallama, Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.